

Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja pada Pekerja  
di Kalibaru *Cottage* Banyuwangi  
(*The Relationship Sexual Harassment and Motivation to the Workers in Kalibaru  
Cottage Banyuwangi*)

Hengky Tumpak Pangaribuan<sup>1</sup>, Ragil Ismi Hartanti<sup>1</sup>, Erdi Istiaji<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja

<sup>2</sup>Bagian Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jember

Jalan Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto, Jember 68121

e-mail Korespondensi: [Hengky.tumpak@gmail.com](mailto:Hengky.tumpak@gmail.com)

**Abstract**

*High numbers of women workers in the hospitality sector has created problems marginalisation, discrimination, and subordination. Sexual harassment that often occurred dii workplace also often happened in Kalibaru Cottage. This research aims to understand the relation of sexual harassment and motivation of work on workers in kalibaru cottage. In investigating, researchers used the questionnaire sexual experiences questionnaire (SEQ) that has been modified and questionnaires motivation work where samples from 46 workers in kalibaru cottage. The results showed that there was an association between sexual harassment with the decline in job motivation (  $p = 0,046$  ). The results also show that the male workers more firmly and more sensitive in viewing an event as sexual harassment as well as all respondents agree that sexual harassment category most large imposition its influence in lowering motivation work.*

**KeyWords:** *Sexual Harassment, Work Motivation.*

**Abstrak**

Tingginya angka pekerja wanita di sektor perhotelan menimbulkan permasalahan marjinalisasi, diskriminasi, dan subordinasi. Pelecehan seksual yang sering terjadi dii tempat kerja juga sering terjadi di Kalibaru *Cottage*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja di Kalibaru *Cottage*. Dalam meneliti, peneliti menggunakan kuesioner *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ) yang telah dimodifikasi dan kuesioner motivasi kerja dimana sampel sebanyak 46 pekerja di Kalibaru *Cottage*. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan antara pelecehan seksual dengan penurunan motivasi kerja ( $p = 0,046$ ). Hasil juga menunjukkan bahwa pekerja laki-laki lebih tegas dan lebih sensitif dalam memandang suatu kejadian sebagai pelecehan seksual serta seluruh responden setuju bahwa pelecehan seksual kategori *imposition* paling besar pengaruhnya dalam menurunkan motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Pelecehan Seksual. Motivasi Kerja.

## Pendahuluan

Dunia pariwisata di Indonesia sudah berkembang pesat. Dapat dilihat dari banyaknya angkatan kerja baik pria maupun wanita. Tingginya angka pekerja wanita di sektor perhotelan tentu menimbulkan polemik dan permasalahan di dunia kerja perhotelan. Permasalahan gender selalu menyertai industri yang memperkerjakan wanita dan pria, masalah marjinalisasi, diskriminasi, dan subordinasi tak dapat di hindari. Lamanya jam kerja, *shift* kerja, luas cakupan area bekerja serta kemungkinan berinteraksi dengan banyak orang menjadi beberapa alasan yang menguatkan kemungkinan terjadinya pelecehan seksual di sektor perhotelan.

Kalibaru *Cottage* adalah salah satu industri yang menyediakan layanan jasa di bidang perhotelan. Kemungkinan terjadinya pelecehan seksual di industri perhotelan khususnya di Kalibaru *Cottage* memang terbuka lebar. Tidak hanya antar pekerja maupun dengan atasan tetapi juga dengan para pelanggan. *Cottage* yang harus tetap melayani selama 24 jam mengharuskan para pekerja berpenampilan menarik sepanjang hari. Pelayan resto, dan *house keeping* menjadi pekerja yang memiliki peluang besar untuk mendapatkan tindakan pelecehan seksual karena sering kontak dengan para pelanggan. *House keeping* misalnya dapat mengalami pelecehan seksual di dalam kamar karena berhubungan dengan pengunjung lebih personal dibanding pekerja lainnya. Luas daerah *cottage*, lamanya jam kerja dengan kurangnya pengawasan juga membuat pelaku pelecehan seksual lebih leluasa untuk melakukan tindakan yang melecehan kapan pun dan dimana pun baik pelanggan dengan pekerja, pekerja dengan pekerja maupun atasan dengan pekerja. Lalu diharuskannya *cottage* buka sampai 24 jam membuka peluang besar untuk terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja khususnya bagi pekerja yang mendapatkan jadwal kerja malam, suasana dan situasi yang mendukung pada malam hari membuat pekerja jadwal malam rentan melakukan dan mendapatkan perilaku pelecehan seksual di tempat kerja khususnya di industri perhotelan seperti kalibaru *cottage*. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, didapatkan keterangan dari pimpinan kalibaru

*cottage* bahwa beberapa kali terjadi pelecehan seksual yang dilakukan oleh pengunjung *cottage* terhadap karyawan perempuan di kalibaru *cottage*.

Pelecehan Seksual di tempat kerja adalah tindakan yang tidak diinginkan atau *invited* perilaku seksual, yang menyinggung, memalukan, menakutkan dan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, kesehatan, karir, atau mata pencaharian [1]. Pada penelitian ini pelecehan seksual dibagi kedalam lima kategori menurut Till yaitu: *gander harrasement, seduction, sexual bribery, sexual threat dan sexual imposition*. Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja tentu akan merugikan semua pihak. Bagi para pekerja hal ini dapat mengganggu kepuasan kerja para pekerja, mengganggu karir, menurunkan semangat kerja dan mengganggu motivasi kerja mereka yang mengakibatkan menurunnya produktivitas dan kinerja para pekerja, dampak yang dirasakan oleh para pekerja tentu akan berdampak langsung terhadap perusahaan atau industri terkait karena berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan tersebut [2].

Motivasi kerja adalah salah satu faktor utama penentu kinerja pekerja, apabila motivasi seorang pekerja terganggu maka bisa dipastikan bahwa kinerja pekerja juga akan terganggu yang akan berdampak kepada keuntungan perusahaan. Salah satu alasan utama sering terjadinya pelecehan seksual adalah adanya perbedaan persepsi antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam mempersepsi sebuah peristiwa, dimana persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan yang masuk ke dalam alat indra manusia, persepsi mencakup penerimaan stimulus (inputs), pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah di organisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaanya sendiri [3].

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja di Kalibaru. Berdasarkan penjelasan dan pengujian yang akan dilakukan, maka hipotesis penelitian ini adalah: 1. Ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja. 2. Ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja

perempuan. 3. Ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja laki-laki.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini merupakan para pekerja di Kalibaru Cottage dengan sampel 23 pekerja laki-laki dan 23 pekerja perempuan dengan metode simple random sampling sebagai metode pengambilan sampelnya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner SEQ (*Sexual Experiences Questionnaire*) dan kuesioner motivasi kerja.

Dimana pada proses analisis data digunakan bantuan *software* SPSS dengan menggunakan uji *Man Withney* untuk melihat adanya perbedaan persepsi pelecehan seksual dan adanya perbedaan pengaruh pelecehan seksual terhadap motivasi kerja antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Dan digunakan uji korelasi *Spearman Rank* untuk melihat hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja di Kalibaru Cottage.

### Hasil Penelitian

Secara garis besar hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Perbandingan Persepsi Pekerja Terhadap Pelecehan Seksual Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja.**

	<i>GH</i>	<i>Seduction</i>	<i>Bribery</i>	<i>Threat</i>	<i>imposition</i>	<i>Total Sexual Harassment</i>
<b>Laki-Laki</b>	30,80	26,52	29,54	32,02	29,20	30,26
<b>Perempuan</b>	16,20	20,48	17,46	14,98	17,80	16,74
<b>Total</b>						<b>23,50</b>

Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 1 bahwa nilai total *mean* pelecehan seksual laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *mean* perempuan, dapat diartikan bahwa di kalibaru cottage pekerja laki-laki lebih sensitif dan lebih tegas dalam mempersepsi suatu situasi/kondisi sebagai pelecehan seksual dibandingkan pekerja perempuan.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Perbandingan Motivasi kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pekerja.**

Pelecehan Seksual	Motivasi Kerja	
	Laki-Laki	Perempuan
<i>Gender</i>	24,11	22,89
<i>Harrasement</i>	18,83	28,17
<i>Sexual Bribery</i>	26,74	20,26
<i>Sexual Threat</i>	19,96	27,04
<i>Sexual Imposition</i>	26,00	21,00
<b>Total Motivasi Kerja</b>	25,83	21,17

Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 2 bahwa nilai *mean* pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pekerja perempuan. Artinya bahwa secara keseluruhan pekerja laki-laki lebih setuju bahwa perilaku pelecehan seksual dapat menurunkan motivasi kerja.

**Tabel 3. Perbedaan Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pekerja di Kalibaru Cottage.**

		Pelecehan Seksual	
		Laki-Laki	Perempuan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.366*
		<i>N</i>	46

\*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak untuk hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki dengan  $P\ Value = 0.031$ . Nilai  $P\ value < \text{nilai } \alpha = 0.05$ , artinya ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan untuk pekerja perempuan  $H_0$  diterima dengan nilai  $P\ value = 0.366 > \alpha = 0.05$ , artinya tidak ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin perempuan.

**Tabel 4. Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja Pada Pekerja di Kalibaru Cottage.**

		Pelecehan Seksual	
		<i>Correlation Coefficient</i>	1.00 .295*
Sperman's rho	Motivasi Kerja	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.046
		N	46

\*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)*

Tabel 4 Menunjukkan bahwa hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *spearman rank* diperoleh nilai  $p\ value = 0,046$ . Nilai  $p\ value 0,046 < \text{nilai } \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara pelecehan seksual dengan penurunan motivasi kerja pada pekerja di Kalibaru Cottage.

### Pembahasan

Hasil perhitungan nilai *mean* menggunakan metode *mann whitney* didapatkan hasil bahwa pekerja laki-laki di kalibaru cottage lebih sensitif dan lebih tegas dalam mempersepsi suatu situasi sebagai perilaku pelecehan seksual di bandingkan pekerja perempuan, hal ini terbukti dari nilai total *mean* pekerja laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* perempuan yaitu 30,26 berbanding 16,74. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, Melani menyatakan dalam penelitian terdahulu bahwa pekerja perempuan lebih tegas dalam mempersepsi suatu situasi sebagai perilaku pelecehan seksual. Perbedaan persepsi antara pekerja laki-laki dan perempuan terjadi karena adanya perbedaan psikologis antara pria dan wanita [4]. Perbedaan hasil dengan penelitian Melani bisa saja terjadi, mengingat pelecehan

seksual memang dapat terjadi dimanapun, kapanpun dan kepada siapapun tanpa memandang jenis kelamin. Perbedaan persepsi dapat terjadi karena pola asuh patriakal yang diterapkan kebanyakan orang tua di Indonesia. Sistem pola asuh patriakal di Indonesia dapat melahirkan pola hubungan sosial gender yang bersifat vertikal dan ter subordinatif, pola asuh yang demikian dapat menimbulkan *stereotype* peran gender. Budaya patriakal yang didapatkan individu dari orang tuanya dapat dibawah terus sampai ke dunia kerja dan dapat mempengaruhi cara berfikir, bersikap dan mengambil keputusan [5].

Miftah Toha, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi cara seseorang menafsirkan dipengaruhi oleh beberapa hal. Pertama faktor internal yang terdiri dari perasaan, sikap, kepribadian individu, perhatian, proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat dan motivasi. Kedua faktor eksternal yaitu latar belakang, informasi yang diperoleh, pengalaman, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, dan hal-hal yang berhubungan objek yang akan di persepsi. Faktor-faktor tersebut menjadikan cara pandang dan berpikir individu menjadi berbeda satu dengan yang lain dan akan mempengaruhi individu dalam mempersepsi dan mengartikan suatu objek, stimulus, situasi/keadaan [6].

Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang membuat hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Melani, pertama adalah pola asuh patriakal yang mungkin diterima oleh pekerja di Kalibaru Cottage yang mempengaruhi kepribadian, dan pengetahuan antara pekerja laki-laki dan perempuan, kedua adalah pekerjaan responden, pada penelitian ini responden adalah pekerja kalibaru cottage yang bergerak dibidang perhotelan sedangkan pada penelitian melani responden bekerja dalam banyak jenis pekerjaan, yaitu perbankan, pertambangan, properti, kontraktor, *tours and travel*, penerbangan, hiburan, konsultan, *manufacturing otomotif*, penyewaan, bursa efek, dan asuransi. Kehomogenan responden pada penelitian ini dan keberagaman responden pada penelitian melani dapat menjadi penyebab berbedanya hasil penelitian dengan penelitian melani.

Sedangkan Berdasarkan perhitungan nilai *mean* seluruh responden setuju bahwa pelecehan seksual jenis *imposition* dapat menurunkan motivasi kerja. Pelecehan *imposition* adalah pelecehan jenis yaitu jenis pelecehan seksual berupa penyerangan secara seksual atau gangguan seksual yang kasar. Secara keseluruhan 39 responden dengan besar persentase 84,78 menyatakan setuju bahwa pelecehan seksual ditempat kerja dapat menurunkan motivasi kerja. Tulus dalam bukunya menyatakan bahwa hasil penelitian pada korban pelecehan seksual ditemukan bahwa sebanyak 45% korban pelecehan seksual mengalami penurunan performansi dan motivasi kerja [7]. Sedangkan menurut Sharpe bahwa korban pelecehan seksual dilaporkan melakukan bolos kerja lebih banyak, produktivitas dan motivasi kerja rendah dan kondisi fisik maupun emosinya sangat buruk dan menimbulkan stress kerja [8]. Hal ini berarti hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada karena pelecehan seksual dapat menurunkan motivasi kerja.

Penelitian ini juga ingin melihat hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin, dan didapatkan hasil bahwa  $H_0$  ditolak untuk hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki dengan  $P Value = 0.031$ . Nilai  $P value = 0.031 < \alpha = 0.05$ , artinya ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan untuk pekerja perempuan  $H_0$  diterima dengan nilai  $P value = 0.366 > \alpha = 0.05$ , artinya tidak ada hubungan antara pelecehan seksual dan motivasi kerja pada pekerja dengan jenis kelamin perempuan. Hasil penelitian ini memang membuktikan hal baru, bila pada banyak penelitian termasuk penelitian Melani didapati hasil bahwa perempuan sebagai korban dan yang paling sensitif dalam menentang isu pelecehan seksual, tapi dari hasil ini menjelaskan sebaliknya. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi pekerja laki-laki dan perempuan dalam memandang kejadian pelecehan seksual yang dapat dipengaruhi proses belajar [4]. Selain melihat hubungan pelecehan seksual dan motivasi pekerja berdasarkan jenis kelamin, penelitian ini juga ingin melihat hubungan pelecehan seksual dan motivasi kerja secara keseluruhan dan membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelecehan sek-

sual dan motivasi kerja. Dengan menggunakan metode koefisien korelasi peringkat *sperman* didapatkan hasil  $P value < \alpha$ , yaitu  $0,046 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan penerimaan  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja, ini bermakna semakin sering kejadian pelecehan seksual terjadi di suatu tempat kerja maka semakin menurun motivasi pekerja tersebut. Penelitian yang dilakukan *U.S Merit System Protection Board* (dalam McPhie *et.al.*, 2008), menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan antara pelecehan seksual dengan motivasi kerja, sebanyak 55% korban pelecehan seksual mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja [9]. Tong dalam o'Donuhue, menyatakan bahwa korban pelecehan seksual akan mengalami "sindrom pelecehan seksual" yang berhubungan dengan gejala psikologis yang mencakup depresi, rasa takut, rasa tidak berdaya, merasa terasingkan, mudah marah, kecemasan dan dapat mengakibatkan korban dalam hal penyalahgunaan zat adiktif, yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja, performan dan motivasi kerja [2]. Dengan demikian pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja berhubungan secara langsung dengan motivasi para pekerja dalam bekerja yang hubungannya adalah dapat menurunkan motivasi kerja.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Pekerja laki-laki memiliki persepsi yang lebih tegas dan lebih sensitif dibandingkan pekerja perempuan tentang apa yang mereka anggap sebagai perilaku pelecehan seksual. 2. Secara keseluruhan dari 46 responden, 39 responden menyatakan setuju bahwa perilaku pelecehan seksual dapat menurunkan motivasi kerja mereka. Responden sepakat pelecehan seksual jenis *imposition* adalah jenis pelecehan seksual yang paling besar kemungkinannya untuk menurunkan motivasi pekerja. 3. Ada hubungan antara pelecehan seksual dengan penurunan motivasi pekerja. Dengan nilai  $p value 0,046$  dimana  $p value < \alpha$ , membuktikan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja pada pekerja kalibaru *cottage* dengan perilaku pelecehan seksual. 4. Ada hubungan antara

pelecehan seksual dengan motivasi kerja pada pekerja laki-laki. Dengan Nilai  $P\ value = 0.031 < \text{nilai } \alpha = 0.05$ . 5. Tidak ada hubungan antara pelecehan seksual dengan pemotivasi kerja pada pekerja perempuan. Dengan nilai  $P\ value = 0.366 > \alpha = 0.05$ .

Penelitian ini telah diselesaikan, peneliti merasa masih jauh dari sempurna, perlu adanya perbaikan yang menyeluruh. Adapun perbaikan tersebut adalah perlu penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan menggunakan metode wawancara sehingga dapat mengupas lebih dalam mengenai pelecehan seksual, motivasi kerja, dan hubungan antar keduanya, tempat penelitian juga dirasa harus dipilih dengan baik dengan melihat faktor-faktor terjadinya pelecehan seksual di tempat penelitian yang akan diteliti, sehingga kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja dapat diungkap lebih dalam.

### Daftar Pustaka

- [1] Sabitha M. Sexual Harassment Awareness Training At Workplace; Can It Effect Administrators' Perception?. 2008; JOAAG. 3(2); 51-17.
- [2] O'Donohue W. Sexual Harassment Teory, Research, Treatment; 1997.
- [3] Sugihartono. Psikologi pendidikan. Yogyakarta; Penerbit UNY Press; 2009.
- [4] Melani N. Perbedaan Persepsi Pria dan Wanita Bekerja Tentang Tingkah Laku Pelecehan Seksual di Tempat Kerja [internet]. 1997. Skripsi. Jakarta; Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia [diakses tanggal 10 agustus 2014] Available from. <http://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-20267109.pdf>
- [5] Meutia H. Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Meutia Hatta; "Kalau Budaya Patriarki Tidak Diatasi, Posisi Perempuan Memang Lemah". [internet]. 2009 [Diakses tanggal 20 agustus 2014]
- [6] Miftah T. Kepemimpinan Dalam manajemen. Jakarta; Penerbit PT. Raja Grafindo Persada; 2003.
- [7] Winarsu T. Psikologi Keselamatan Kerja. Malang; Penerbit UMM Press; 2008.
- [8] Sneider SS, LF Fitzgerald. Job Related And Psychological Affacts Of Sexual Harassment In The Workplace: Empirical Avidance From Two Organizations. In journal of applied psychology.1997; 82; 401-406.
- [9] McPhie Neil AG, Rose Mary M. The Power of Federal Employee Engagement. Journal a Report to The President And The Congress of The United States by The U.S. Merit Systems Protection Board; 2008.